

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang terdapat di Indonesia telah terbagi dalam berbagai cakupan sektor publik yaitu antara lain pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN dan BUMD, organisasi dalam bidang pendidikan, bidang kesehatan, sampai dengan organisasi – organisasi massa (Mahsun, 2006). Dalam perkembangan era globalisasi perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun pelayanan publik diharuskan untuk dapat meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan suatu *output* yang dihasilkan dari kerja suatu individu yang nantinya akan dijadikan sebagai penilaian atas tercapai dan tidaknya tujuan suatu organisasi.

Suatu tujuan dalam organisasi dapat tercapai jika peran manajemen dan pimpinan dapat mendorong sumber daya manusianya untuk dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan utama dalam organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun pelayanan publik seperti pemerintahan. Dimana dengan melakukan penilaian terhadap kinerja suatu organisasi dapat mengetahui bagaimana kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan suatu organisasi yang mengatur tentang implementasi penataan kelembagaan perangkat daerah dengan prinsip – prinsip organisasi yang meliputi visi dan misi secara jelas.

Dengan kata lain Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan suatu lembaga Pemerintahan daerah, Provinsi, maupun Kabupaten/Kota yang terdiri mulai dari Sekretariat Daerah, Staf – staf ahli, Sekretariat DPRD, Dinas – dinas, Badan – badan, dan Inspektorat yang memiliki tanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah. Maka dari itu penting bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk senantiasa mampu menata dan meningkatkan kinerja. Sebagai seorang karyawan kita harus mampu berinteraksi, berkolaborasi dan beradaptasi terhadap lingkungan baru. Sehingga tujuan, dan visi – misi dalam organisasi dapat tercapai dan kinerja dapat tercapai dengan baik.

Tata kelola juga penting diperhatikan untuk dapat menunjang kinerja yang baik, yaitu dengan melakukan pengendalian intern atau pengawasan dan evaluasi secara ketat. Kegiatan tersebut dilakukan guna untuk menghindari tindakan kejahatan yang terjadi seperti korupsi, kolusi dan nepotisme. Buruknya tata kelola dapat memberikan peluang bagi para pejabat Pemerintah Kota untuk melakukan kejahatan dengan menggelapkan dana simpanan pemerintah demi kepentingan pribadi.

Kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menunjang meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Semarang. Faktor yang pertama yaitu kecerdasan emosional, merupakan situasi

dimana seorang individu dapat menyesuaikan dirinya terhadap situasi yang baru dan bagaimana kemampuan yang dimiliki dari masing – masing individu dalam menghadapi masalah seperti stress kerja, mendapatkan tekanan tugas dari atasan maupun rekan kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah – masalah tersebut dapat ditangani dengan bagaimana cara, sikap, dan pemikiran kita untuk mengambil sebuah keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dalam bekerja tidak akan terganggu dan pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal dengan demikian output atau kinerja juga akan meningkat.

Faktor yang kedua adalah kompetensi kerja, yaitu suatu kemampuan atau kapasitas yang dimiliki oleh masing – masing individu. Dimana Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas serta mampu membangun pondasi yang kuat, karena apabila seseorang bekerja dalam sebuah organisasi yang memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka seseorang individu akan mampu secara pengetahuan, keterampilan, mental, dan karakter produktifnya untuk melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya kompetensi yang dimiliki akan menyebabkan karyawan tidak tahu apa yang seharusnya dikerjakan, kesalahan akan terjadi karena karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan benar, dan adanya pemborosan waktu maupun uang karena rendahnya efisiensi dan produktifitas. Jika suatu organisasi tidak memiliki karyawan yang berkompeten dalam bekerja, maka kinerja individu akan menurun yang mengakibatkan tujuan dari suatu organisasi tidak akan tercapai.

Faktor yang ketiga adalah tingkat pendidikan, merupakan suatu unsur utama yang dapat menunjang pengembangan sumber daya manusia dalam proses penyelesaian pekerjaan. Kesesuaian penempatan posisi atau jabatan dalam pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan, karena karyawan dianggap mampu dan dapat menguasai tugas yang diberikan sesuai dengan bidangnya. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan suatu hal yang sangat penting, dikarenakan dengan pendidikan seseorang akan memiliki kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya (Kowaas *et.,al* 2016). Dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh biasanya karyawan memiliki pengetahuan yang lebih luas dalam hal pekerjaan (Harahap, 2014).

Faktor keempat adalah motivasi kerja, dalam penelitian ini motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang untuk senantiasa memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Motivasi kerja muncul karena adanya dorongan untuk memperoleh suatu kebutuhan. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan aktualisasi, kebutuhan sosial, kebutuhan akan keamanan, dan kebutuhan harga diri. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan memberikan kemauan seseorang untuk bekerja secara lebih baik, efektif, efisien, dan optimal. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih produktif dan kinerja pegawai akan meningkat.

Selain dorongan yang bersumber dari kelima komponen kebutuhan diatas, faktor lain yang dapat mendorong motivasi kerja adalah pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan. Seseorang yang merasa termotivasi dalam bekerja akan mampu memberikan hasil kerja yang baik dimana hasil kerja ini nantinya akan menghasilkan output atau kinerja yang baik pula. Penting bagi seorang pemimpin untuk dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya supaya karyawan mampu bekerja secara lebih produktif sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai.

Faktor yang terakhir adalah pemahaman *good governance*, variabel *good governance* dalam penelitian ini lebih mengarah pada bagaimana pemahaman yang baik seorang individu mengenai prinsip – prinsip *good governance* dengan senantiasa taat dan patuh terhadap tata kelola keuangan pemerintah secara transparan dan akuntabel, dengan senantiasa taat dan patuh maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga hal ini akan dapat menunjang kinerja yang baik pula. Menurut (Mardisamo (2003) dalam (Budiono 2016) merupakan tata kelola pemerintahan yang berkonsep pada pembangunan sektor publik.

Dengan demikian dapat ditentukan responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berada atau tersebar di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kota Semarang. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA

(STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KOTA SEMARANG)’’.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
5. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

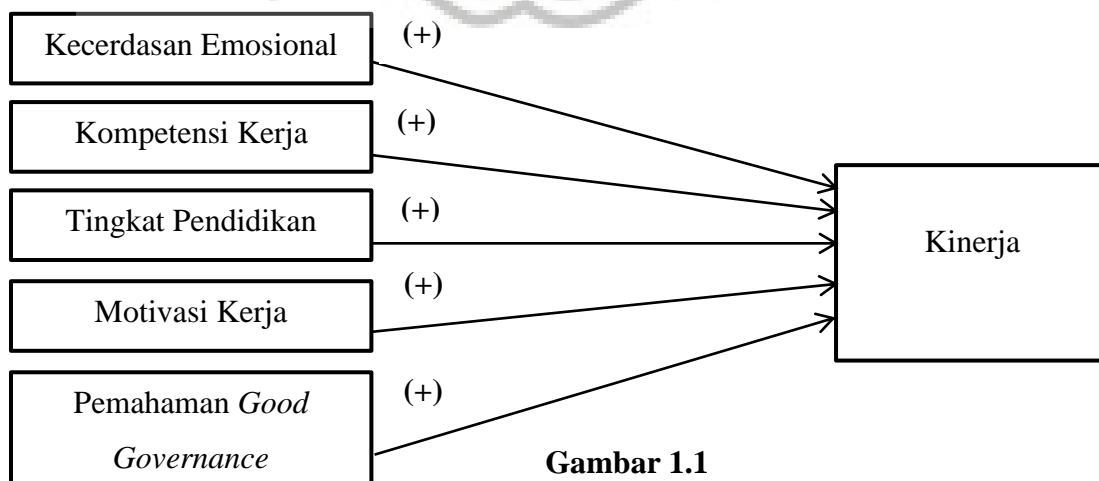
a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran pada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Kinerja Pemerintah Daerah dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan literatur maupun penelitian di bagian Akuntansi.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, masukan dan sumbangan bagi pemerintahan khususnya mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Selain itu diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai perbaikan untuk meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Kota Semarang.

1.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan berbagai teori, dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini serta pengembangan hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metodologi atau langkah – langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini, meliputi sumber dan jenis data, definisi operasional variabel, metode penentuan sampel dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan beberapa perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.